GUIDE PRATIQUE

PROFESSIONNALISATION
mode d'emploi

période

contrat

tutorat







PRÉAMBULE

La formation constitue un enjeu stratégique pour la pérennisation des entreprises et l'employabilité des salariés, notamment de premier niveau de qualification, jeunes ou âgés de plus de 45 ans. Le réseau OPCALIA reste attentif au développement de la professionnalisation sur l'ensemble des territoires, en particulier auprès des TPE et des PME.

Les contrats et périodes de professionnalisation offrent de nombreuses opportunités aux entreprises et aux salariés. Pour les uns, la professionnalisation facilite les recrutements, favorise les mobilités professionnelles des salariés, permet de préparer les évolutions des métiers et des organisations en optimisant les compétences. Pour les autres, c'est l'occasion de développer de nouvelles compétences, d'acquérir une qualification au travers d'un parcours individualisé, de s'insérer durablement dans l'emploi ou de promouvoir sa carrière professionnelle.

Basés sur le principe de l'alternance, les nouveaux dispositifs de professionnalisation introduisent toutefois des changements profonds en termes de publics cibles, de qualifications visées, de contenu et de durée des parcours de formation et de financements.

Destiné aux entreprises, aux salariés, aux jeunes et aux organismes de formation, ce guide « mode d'emploi » a été conçu en partenariat avec le Centre Inffo. Vous y trouverez des informations pratiques pour conclure un contrat de professionnalisation, mettre en œuvre une période de professionnalisation et organiser le tutorat. Nous mettons également à votre disposition nos priorités et critères de prise en charge au titre de la professionnalisation.

Nos équipes de conseillers et assistants formation présents sur tout le territoire sont à votre disposition pour vous apporter les informations ou les appuis dont vous pourriez avoir besoin, pour la mise en œuvre de ces dispositifs.

Sommaire

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

TUTORAT

ANNEXES



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



I. Objectifs, bénéficiaires et qualifications visées

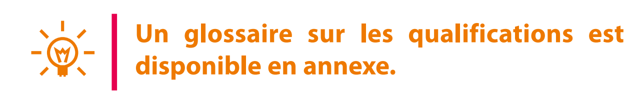
1. Quel est l'objectif du contrat de professionnalisation ?

L'objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle. Il permet à un salarié, nouvellement embauché en CDD ou CDI, de suivre une formation en alternance et d'acquérir une qualification professionnelle.

2. Quelles peuvent être les qualifications visées par le contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention par le bénéficiaire d'une qualification professionnelle. Cette qualification peut être :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle délivré par l'État ;
- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle délivré par d'autres autorités ou organismes et enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche ;
- une qualification figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de branche (CPNE), d'une branche professionnelle ou la Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) pour les accords interprofessionnels.



3. Qui est concerné par le contrat de professionnalisation ?

Employeur

Tout employeur établi ou domicilié en France quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition.

Employeurs exclus : *État, Collectivités locales, les organismes consulaires (CCI, Chambre des métiers, Chambres d'agriculture), les établissements publics à caractère administratif, culturel et technique, scientifique et technologique, sanitaire et social..*

Bénéficiaire

- Jeune de moins de 26 ans souhaitant compléter sa formation initiale.
- Demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus, inscrit à Pôle Emploi. Il est toutefois admis que les personnes sortant d'un contrat aidé puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire à Pôle Emploi.

4. Quels sont les engagements réciproques du salarié et de l'employeur ?

Salarié

Travailler pour le compte de son employeur et suivre l'action de professionnalisation prévue au contrat.

Employeur

- Assurer au bénéficiaire du contrat, une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et lui fournir un emploi en relation avec l'objectif de la formation.
- Appliquer au salarié en contrat de professionnalisation les dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise.
- Inclure les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement dans la durée du travail du salarié, qui ne peut pas excéder la durée hebdomadaire et quotidienne du travail dans l'entreprise.

5. Quel est le montant de la rémunération ?

NIVEAU DE FORMATION	MOINS DE 21 ANS*	ENTRE 21 ANS ET 25 ANS	26 ANS ET PLUS***
Qualification inférieure au Bac Pro ou équivalent, ou titulaire d'un Bac général	Au minimum 55 % du SMIC**	Au minimum 70 % du SMIC	Au minimum 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans être inférieure au SMIC
Titulaire d'un Bac pro, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ou supérieur	Au minimum 65 % du SMIC	Au minimum 80 % du SMIC	

* Les montants de rémunération sont calculés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint l'âge indiqué.
** Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.
*** Le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat n'a pas d'incidence sur la rémunération du salarié, ni sur les conditions de déroulement du contrat.

À l'issue de l'action de professionnalisation, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation en CDI perçoit une rémunération qui est fonction de sa qualification et du poste qu'il occupe.

6. Quelles sont les exonérations pour l'entreprise ?

Le régime d'exonération de charges spécifiques au contrat de professionnalisation conclu avec les jeunes de 16 à 25 ans révolus, est supprimé par la Loi de finances pour 2008. Le contrat de professionnalisation est soumis au régime de droit commun des allègements de charges sociales sur les bas salaires (également appelé « Réduction Fillon »).

RÉDUCTION FILLON

Il s'agit d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, calculée en fonction du SMIC mensuel. La réduction maximale de cotisations concerne les salariés rémunérés au SMIC. Au-delà du SMIC, elle est dégressive (dans la limite de 1,6 fois le SMIC, soit une rémunération ne dépassant pas 13,50 euros brut/heure), applicable quelle que soit la durée du travail. Son mode de calcul est variable selon la taille de l'entreprise.

EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI DE 45 ANS ET PLUS

- **Pour tout employeur à l'exception des groupements d'employeurs**

À compter du 1er janvier 2008, l'employeur bénéficie **d'exonérations de charges sociales patronales au titre des assurances sociales** (à savoir : maladie, maternité, invalidité, solidarité, vieillesse) et des allocations familiales dans la limite d'un SMIC, à l'exception de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles. L'exonération porte sur les rémunérations dues jusqu'à la fin du CDD ou la fin de l'action de professionnalisation pour un CDI.

Attention. Elle n'est pas cumulable avec une autre exonération de cotisations patronales. En revanche, elle peut être cumulée, dans certaines limites, avec la déduction forfaitaire de cotisations patronales applicables aux heures supplémentaires ou tout dispositif qui n'exclut pas un tel cumul.

- **Pour les groupements d'employeurs**

Maintien de l'exonération totale des charges sociales patronales (dont la cotisation accidents du travail et maladie professionnelle) dans la limite d'un SMIC, pour les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification.

EMBAUCHE DE JEUNES EN DIFFICULTÉ DE 16 À 25 ANS RÉVOLUS

• Pour tout employeur à l'exception des groupements d'employeurs

La Loi de finances pour 2008 a supprimé l'exonération de charges sociales spécifique aux contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus. **Toutefois, cette exonération est maintenue pour les contrats de professionnalisation conclus avec ce public avant le 1er janvier 2008 et ce, jusqu'à leur terme (ou la fin de l'action de professionnalisation).**

Un contrat de professionnalisation signé **à partir du 1er janvier 2008** est soumis au régime de droit commun pouvant bénéficier de la réduction Fillon (cf. encadré p.7).

Un contrat de professionnalisation signé **entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2007** permet de bénéficier d'exonérations de charges sociales au titre des assurances sociales et des allocations familiales (désormais : paiement de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles).

Un contrat de professionnalisation signé **avant le 1er janvier 2007** permet de bénéficier d'une exonération totale des charges sociales patronales dont la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles.

• Pour les groupements d'employeurs

Pour les contrats de professionnalisation conclus entre des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification :
- avant le 1er janvier 2008 : exonération totale des charges sociales patronales (dont la cotisation accidents du travail et maladie professionnelle),
- à compter du 1er janvier 2008 : exonération de la cotisation accidents du travail et maladie professionnelle exclusivement, dans la limite d'un SMIC. Cumul possible avec la réduction Fillon (cf. encadré p.7).

EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Depuis la Loi du 11 février 2005, l'Agefiph verse des aides à l'insertion en contrat de professionnalisation dont le montant varie selon les destinataires.

• Pour l'employeur

- Une subvention forfaitaire par période de 6 mois, en appui d'un contrat de professionnalisation : 1 700 € pour des jeunes handicapés de moins de 30 ans et 3 400 € pour les personnes de plus de 30 ans.
- Une prime à l'insertion de 1 600 € pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec la personne handicapée à l'issue de son contrat de professionnalisation.

• Pour la personne handicapée

- Une subvention forfaitaire de 1 700 €, si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.
- Une prime à l'insertion de 900 € pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, versée à l'issue du contrat de professionnalisation si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus.

POUR LES AUTRES PUBLICS

Le contrat de professionnalisation est **soumis au régime de droit commun pouvant bénéficier de la réduction Fillon** à compter du 1er janvier 2008.

II. Forme et durée du contrat de professionnalisation

7. Quelle est la durée du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI).
Sa durée est fonction du niveau de formation du salarié et des exigences liées à la qualification visée. Elle est comprise entre 6 et 12 mois. Dans le cas d'un CDI, il s'agit de la durée de l'action de professionnalisation qui se situe obligatoirement au début du contrat. Pour un CDD, l'action de professionnalisation est l'objet même du contrat.
Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, par accord interprofessionnel ou de branche, pour des publics spécifiques ou lorsque la nature de la qualification visée l'exige.

DISPOSITIONS OPCALIA POUR LES PUBLICS PRIORITAIRES

Pour les publics prioritaires définis par la CPNAA précisés à la page 15-16 :

- la durée du contrat peut être comprise entre 6 et 24 mois ;
- la durée de l'action de professionnalisation peut être comprise entre 15 et 40 % de la durée du contrat. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.



Un tableau récapitule les montants pris en charge selon la durée du contrat. **(cf. page 17)**

Pour les entreprises appliquant un autre accord que l'Accord interprofessionnel OPCALIA, se rapprocher de l'OPCA auprès duquel l'entreprise s'est acquittée du 0,15 % (moins de 20 salariés) ou du 0,5 % (20 salariés et plus).

8. Quels sont les délais maxima entre les dates de début et de fin du contrat et le début et la fin des actions de formation ?

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent commencer dans les deux mois suivant le début d'exécution du contrat. Une fois la qualification obtenue, le contrat doit prendre fin. Compte tenu des incertitudes qui existent concernant la date d'organisation des épreuves lors de la signature du contrat, il est admis que le contrat prenne fin un à deux mois après la date des épreuves. Le délai de deux mois ne vaut que pour **les contrats visant la préparation d'un diplôme ou titre professionnel inscrit au RNCP.**

9. Quelles sont les dispositions applicables aux titulaires d'un contrat de professionnalisation ?

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation. Exemple : régime du temps de travail, heures supplémentaires, etc. Par ailleurs, pour les titulaires de moins de 18 ans, la réglementation du travail spécifique aux jeunes de moins de 18 ans s'applique.

10. Un contrat de professionnalisation comporte-t-il une période d'essai ?

Comme tout contrat de travail, le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. Les règles de droit commun s'appliquent, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

11. Peut-on conclure un contrat de professionnalisation à temps partiel ?

Oui, à condition que l'organisation du travail à temps partiel :
- ne fasse pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée ;
- respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation (notamment la durée de formation doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat avec un minimum de 150 heures, pour les publics de droit commun).

12. Un salarié peut-il être embauché en contrat de professionnalisation au niveau de la qualification préparée ?

Oui. Le contrat de professionnalisation peut permettre une progression dans la classification d'une convention collective, mais le salarié peut également occuper un poste et préparer la qualification correspondante. La rémunération est fonction de la qualification du poste occupé.

Exemple : *un salarié peut être embauché en contrat de professionnalisation comme réceptionniste, et préparer la qualification « Réceptionniste » reconnue dans la classification d'une convention collective.*

13. Un contrat de professionnalisation peut-il être rompu avant son terme ?

Comme tout contrat de travail, le contrat de professionnalisation peut être rompu avant son terme dans les conditions de droit commun. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, l'employeur dispose de 30 jours pour la signaler à son OPCA, à la DDTEFP* et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales.
La rupture du contrat de professionnalisation met fin à l'action de professionnalisation.
L'employeur ne peut pas réclamer au bénéficiaire le remboursement des dépenses de formation.

** Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle*

14. Peut-on renouveler un contrat de professionnalisation ?

DANS LE CADRE D'UN CDD, le contrat peut être renouvelé une fois si son bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification souhaitée pour les raisons suivantes : échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ; maternité, maladie, accident du travail ; défaillance de l'organisme de formation.

DANS LE CADRE D'UN CDI, il n'est pas possible d'organiser deux actions de professionnalisation successives avec le même employeur.

15. Quelles sont les règles en matière de succession de contrats ?

PEUT-ON CONCLURE UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD...

...APRÈS UN :	AVEC LE MÊME EMPLOYEUR	AVEC UN EMPLOYEUR DIFFÉRENT
CDD ?	Oui. ***Conditions :*** *acquérir une qualification permettant d'occuper un autre poste de travail.*	Oui. *Pas de conditions*
Contrat d'apprentissage ?	Oui. ***Conditions :*** *compléter la qualification acquise en apprentissage.*	Oui. *Pas de conditions*
Contrat aidé ?	Oui. ***Conditions :*** *acquérir la qualification pour occuper un autre poste de travail..*	Oui. *Pas de conditions*
Contrat de professionnalisation ?	Non (seul le renouvellement du contrat est possible).	Oui. ***Conditions :*** *préparer une qualification d'un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification dans une autre discipline.*

APRÈS UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN CDD, PEUT-ON CONCLURE UN...

	AVEC LE MÊME EMPLOYEUR	AVEC UN EMPLOYEUR DIFFÉRENT
CDD ?	Oui, sans condition.	
Contrat d'apprentissage ?	Non, sauf décision individuelle relevant de l'appréciation discrétionnaire de la DDTEFP.	
Contrat aidé ?	Non	
Contrat de professionnalisation en CDI ?	Oui, à deux conditions : - les deux contrats constituent des étapes successives nécessaires à l'acquisition d'une compétence à exercer certains métiers spécifiques ; ***Ex :*** *DECF, DESCF (expertise comptable)* - la première étape (contrat en CDD) doit viser l'obtention d'un niveau de qualification indispensable pour préparer une seconde qualification.	Oui

III. Organisation du parcours de formation

16. Qui dispense la formation ?

Les actions de formations sont mises en œuvre par un organisme de formation et/ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

FORMATION EXTERNE	**Dans le cas d'une formation dispensée par un ou plusieurs organismes :** • une convention de formation est signée entre l'entreprise et chaque prestataire, qui précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.
FORMATION INTERNE	**Dans le cas d'une formation dispensée par l'entreprise, celle-ci doit disposer d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans son organisation, et notamment :** • de locaux identifiés pour dispenser des actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement ; • de moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation ; • d'un document qui précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation à établir par l'entreprise. Celui-ci est annexé au contrat de professionnalisation.

Remarque. L'entreprise n'a cependant pas à être déclarée comme organisme de formation (l'employeur doit renseigner la rubrique organisme de formation du Cerfa avec son numéro SIRET).



Certains OPCA prévoient, dans leurs critères de prise en charge, le recours obligatoire à un organisme extérieur, pour au moins une des actions réalisées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

17. Quelle est la durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement ?

Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement représentent entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI) et, dans tous les cas, leur durée globale est au minimum de 150 heures. Cette dernière peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat par accord interprofessionnel ou de branche, pour certaines catégories de bénéficiaires (*consulter les critères de prise en charge d'OPCALIA p.15-16*).



Les OPCA interprofessionnels et de branche peuvent limiter la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement.

18. Quelles sont les actions envisageables dans le parcours de formation ?

Basé sur le principe de l'alternance, ce parcours associe des séquences de formation et l'exercice d'activités professionnelles visant à l'acquisition d'un savoir-faire en relation avec la qualification choisie.

Le contenu de la formation est défini en fonction du niveau de formation du bénéficiaire et des exigences liées à cette qualification.
Il comprend :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des actions d'évaluation. Par exemple, une évaluation pratique finale en centre de formation en vue de la délivrance de la certification visée ; le positionnement d'un salarié en amont de la formation, afin d'individualiser son parcours ou une évaluation pratique...
- éventuellement des actions d'accompagnement : par exemple, information, orientation, conseil ou appui méthodologique au salarié, contribuant à la réalisation de son parcours de formation, préparation à un examen, entraînements de mise en situation professionnelle.


Les actions d'accompagnement avec le tuteur viennent en complément des heures de formation.

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est encadré par un tuteur, salarié de l'entreprise en application de l'ANI du 5 décembre 2003 (*Consulter le chapitre «Organiser le tutorat» p.28*).

19. Le programme de formation peut-il être modifié ?

Le programme de formation est déterminé entre l'employeur et le salarié en liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation de l'entreprise et le tuteur.

Par avenant signé entre l'employeur et le salarié, dans les deux mois qui suivent la signature du contrat de professionnalisation, le programme de formation peut être adapté s'il ne correspond pas au niveau initial et aux besoins du salarié. Cet avenant ne modifie pas la durée du contrat. Il doit être transmis par l'entreprise à OPCALIA.

20. Comment la formation est-elle validée ?

La validation de la qualification visée au contrat s'effectue au regard des résultats des évaluations organisées sur toute la durée du contrat de professionnalisation.

- Les modalités d'évaluation de la formation doivent être précisées dans le programme de formation annexé au contrat de professionnalisation : indiquer les actions et les critères d'évaluation prévus, ainsi que le calendrier et le(s) organisme(s) retenu(s).
- Tout au long du contrat, l'employeur et l'organisme de formation doivent s'assurer de la présentation du salarié aux actions définies.
- Pour certaines qualifications, les modalités d'évaluation et de validation sont déjà définies de façon précise par les autorités et organismes qui les délivrent (ex : les diplômes, les titres, les CQP…).
- Pour d'autres, ces modalités sont à prévoir avec les organismes de formation, en fonction des objectifs de qualification visés (ex : reconnaissance par une classification d'une convention collective).

Ces actions d'évaluation permettent d'apprécier les aptitudes professionnelles et les compétences acquises par le bénéficiaire du contrat, tout au long de son parcours de formation. Différents types d'évaluation peuvent être envisagés, tels que :

- un contrôle continu écrit dans le centre de formation tout au long de la formation ;
- un examen oral final devant un jury réunissant des formateurs et des professionnels ;
- une évaluation pratique finale organisée en entreprise.

IV. Formalités administratives

21. Comment établir un contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit au moyen d'un formulaire Cerfa qui fait office de contrat de travail. Ce document est disponible auprès d'OPCALIA, des agences locales pour l'emploi ainsi que des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).



Une aide pour remplir le formulaire Cerfa est disponible en annexe.

22. Quelle est la démarche à suivre ?

QUAND ?	QUI ?	QUOI ?
Dans les 5 jours suivant l'embauche	L'employeur	Adresse les volets de la liasse de l'imprimé Cerfa et les pièces nécessaires à son OPCA.
À réception et dans le délai d'un mois	L'OPCA	• Émet un avis sur le contrat de professionnalisation. • Décide de la prise en charge des dépenses liées à l'action de professionnalisation. • Transmet le contrat à la DDTEFP pour enregistrement.
À réception et dans un délai d'un mois	La DDTEFP	• Contrôle si le contrat est conforme à la réglementation relative au contrat de professionnalisation. • Accepte ou refuse d'enregistrer le contrat. • Informe l'employeur et l'OPCA de sa décision d'enregistrer ou non le contrat. *Le silence de la DDTEFP durant un mois à compter du dépôt du contrat vaut acceptation de celui-ci.*

V. Priorités et critères de prise en charge par OPCALIA

23. Quelles sont les dépenses prises en charge par OPCALIA ?

Les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation réalisées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont financées par OPCALIA au titre du 0,15 % (pour les entreprises de moins de 20 salariés) ou 0,5 % (pour les entreprises de 20 salariés et plus) sur la base d'un forfait horaire de 9,15 € HT par heure de formation, accompagnement et évaluation.

Pour toute entreprise quelle que soit sa taille, cette prise en charge forfaitaire comprend les frais pédagogiques, les frais de transport, d'hébergement, les rémunérations, cotisations sociales. Si le bénéficiaire du contrat est une personne handicapée, l'AGEFIPH peut, sous certaines conditions, apporter un cofinancement complémentaire à l'entreprise et au salarié (voir en page 8).

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les dépenses qui vont au-delà des montants forfaitaires pris en charge, peuvent être imputées par l'employeur sur sa participation à la formation professionnelle au titre du Plan.

Pour les entreprises appliquant un autre accord, se rapprocher de l'OPCA auprès duquel l'entreprise s'est acquittée du 0,15 % (moins de 20 salariés) ou du 0,5 % (20 salariés et plus).

24. Quelles sont les priorités d'OPCALIA ?

Selon l'accord OPCALIA du 20 septembre 2004 et la décision de la Commission paritaire nationale d'application de l'accord du 22 décembre 2004, sont considérés comme prioritaires par OPCALIA, et peuvent, à ce titre bénéficier d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois (sans dépasser 24 mois) et/ou d'une action de professionnalisation d'une durée supérieure à 25 % du contrat (dans la limite de 40 %) :

LES PUBLICS SUIVANTS QUEL QUE SOIT LEUR ÂGE :

- les personnes visant une certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, CQP) ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes visant une qualification pour se préparer à la création, transmission ou reprise d'une entreprise ;
- les publics peu qualifiés présentant des particularités exigeant des modalités spécifiques s'agissant de l'insertion : handicapés, bénéficiaires de l'allocation de parents isolés, jeunes en grande difficulté (personnes de 16 à 25 ans n'ayant pas de droits ouverts à RMI), et inscrits comme demandeurs d'emploi.

LES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS N'AYANT PAS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE RECONNUE :

- les jeunes sortis du 1er cycle de l'enseignement secondaire (niveau de 3ème maximum) ;
- les jeunes sortis sans diplôme de l'enseignement secondaire professionnel (CAP, BEP, Bac professionnel) ;
- les jeunes sortis des seconds cycles généraux et technologiques, avec ou sans le baccalauréat (hors bac professionnel) ;
- les jeunes ayant suivi des filières d'enseignement supérieur sans avoir obtenu de diplôme supérieur au baccalauréat (hors bac professionnel).

LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE PLUS DE 26 ANS, SANS CONDITION

Exemples de contrats de professionnalisation conclus avec des publics prioritaires

• **Un jeune de moins de 26 ans titulaire d'un Bac Pro** peut préparer un BTS en contrat de professionnalisation sur 24 mois (il vise une certification professionnelle reconnue).

• **Un jeune de moins de 26 ans titulaire d'un CAP** peut préparer un Bac Pro en contrat de professionnalisation sur 12 mois, pour une durée de formation supérieure à 25 %.

• **Un jeune de moins de 26 ans titulaire d'un CAP, BEP ou Bac Pro**, ne peut pas signer un contrat de professionnalisation sur 18 mois visant une qualification reconnue dans une classification CCN.

• **Un jeune de moins de 26 ans titulaire d'un Bac ES** peut préparer une qualification reconnue dans une classification CCN dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de 24 mois.

• **Un jeune de moins de 26 ans qui a suivi avec succès les deux premières années d'une licence d'histoire** (mais qui n'est pas allé jusqu'à l'obtention de la licence), peut signer un contrat de professionnalisation sur 24 mois, visant une qualification reconnue dans une classification CCN.

• **Un jeune de moins de 26 ans titulaire d'une licence d'histoire** ne peut pas viser une qualification reconnue dans une classification de CCN avec une action de professionnalisation de 30 % et un contrat de professionnalisation de 18 mois.

• **Un jeune de moins de 26 ans titulaire d'un BTS** ne peut pas signer un contrat de professionnalisation de 18 mois pour préparer une qualification reconnue dans une classification CCN.

• **Un jeune de moins de 26 ans qui a échoué à son BTS** peut préparer une qualification reconnue dans une classification CCN dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de 18 mois avec une action de professionnalisation d'une durée égale à 40% du contrat.

• **Un demandeur d'emploi de 26 ans et plus, titulaire d'un master II en Ressources humaines** peut signer un contrat de professionnalisation de 24 mois avec une action de professionnalisation d'une durée de 30 % du contrat pour obtenir une qualification reconnue dans une classification CCN.

LES PUBLICS DE DROIT COMMUN

OPCALIA prend aussi en charge les contrats de professionnalisation de droit commun :

• Publics de droit commun :

- jeunes de moins de 26 ans ;
- demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

• Durée des contrats :

- CDD d'une durée de 6 à 12 mois ;
- CDI dont l'action de professionnalisation se déroule sur 6 à 12 mois.

• Durée de la formation :

15 % à 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation avec un minimum de 150 heures.

25. Comment calculer le montant de la prise en charge par OPCALIA ?

DISPOSITIONS POUR LES PUBLICS DE DROIT COMMUN moins de 26 ans et demandeurs d'emploi de 26 ans et plus				
DURÉE DU CONTRAT		DURÉE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION		MONTANT DE LA PRISE EN CHARGE PAR OPCALIA
		POURCENTAGE	VOLUME HEURES*	9.15 €/heure
6 mois	mini	15 %	150 H	1 372,50 €
	maxi	25 %	227 H	2 077,05 €
7 mois	mini	15 %	160 H	1 464,00 €
	maxi	25 %	265 H	2 424,75 €
8 mois	mini	15 %	182 H	1 665,30 €
	maxi	25 %	303 H	2 772,45 €
9 mois	mini	15 %	205 H	1 875,75 €
	maxi	25 %	341 H	3 120,10 €
10 mois	mini	15 %	228 H	2 086,20 €
	maxi	25 %	379 H	3 467,85 €
11 mois	mini	15 %	251 H	2 296,65 €
	maxi	25 %	417 H	3 815,55 €
12 mois	mini	15 %	273 H	2 497,95 €
	maxi	25 %	455 H	4 163,00 €

** Le volume d'heures de référence pour un temps plein par mois est 151,67 heures*
La durée de l'action de professionnalisation se calcule selon la formule suivante :

- pour la durée minimale = nombre de mois x 151,67 x 15 %

- pour la durée maximale = nombre de mois x 151,67 x 25 %

- pour une personne à temps partiel, le calcul est le suivant :
nombre d'heures par mois x nbre de mois x 25 %

26. Quelles sont les pièces à transmettre à OPCALIA ?

- Le Cerfa complété et signé (volets 3, 4 et 5)
- Le programme de formation détaillé
- Le calendrier de formation
- La convention de formation (en cas de formation externe - voir modèle annexe 2)
- Le document décrivant les modalités de déroulement de la formation (en cas de formation interne - voir annexe 2)
- La photocopie du titre de séjour pour les étrangers
- Le CV du bénéficiaire (facultatif)
- Les attestations de présence (à transmettre à l'issue de la formation)



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

OBJECTIFS

- Acquérir une qualification professionnelle.
- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

TEMPS DE FORMATION

Formation réalisée sur le temps de travail uniquement.

QUALIFICATIONS VISÉES

- Diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche ou figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou la Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA).

BÉNÉFICIAIRES

*nouvellement embauchés en CDD ou CDI**

- Jeunes de 16 à 25 ans.
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

** Des accords de branches ou interprofessionnels peuvent préciser les publics bénéficiaires.*

ORGANISATION

- Alternance d'enseignements généraux, professionnels et technologiques et d'une activité professionnelle.
- Évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.
- Actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation.
- Tutorat recommandé.

DURÉE

- Contrat CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois. Leur durée peut être portée jusqu'à 24 mois.
- Durée de la formation : 15 à 25 % du CDD ou de l'action de professionnalisation pouvant aller jusqu'à 40 %.



Les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise lors des deux réunions annuelles obligatoires sur le plan de formation.

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

I. Objectifs, bénéficiaires et qualifications visées

1. Quels sont les objectifs de la période de professionnalisation ?

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi d'un salarié en CDI. Basée sur le principe de l'alternance, elle associe séquences de formation et activité professionnelle en entreprise. Elle permet au salarié d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, en suivant un parcours de formation individualisé, défini en fonction de son niveau de formation et de son expérience.

2. Quelles peuvent être les qualifications visées par le période de professionnalisation ?

La période de professionnalisation vise l'obtention par le bénéficiaire d'une qualification professionnelle :

- un diplôme, un titre à finalité professionnelle délivré par l'État ;
- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle délivré par d'autres autorités ou organismes, et enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche ;
- une qualification figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de branche (CPNE), d'une branche professionnelle ou la Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) pour les accords interprofessionnels ;
- une certification d'action de formation définie par la CPNAA.



Un glossaire sur les qualifications est disponible en annexe.

3. Qui est concerné par une période de professionnalisation ?

Employeur

Tout employeur établi ou domicilié en France quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition.

Employeurs exclus : *l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif.*

Salarié en CDI qui rentre dans l'un de ces critères

- Qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

- Qui compte 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise.

- Qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise.

- En retour de congé de maternité ou parental (homme/femme).

- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (handicapé, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle).

Remarque. Il n'y pas de condition d'ancienneté requise pour l'éligibilité à la période de professionnalisation. Elle est requise exclusivement pour les salariés d'au moins 45 ans, faisant partie des publics prioritaires.



Pour les entreprises appliquant l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2004, se reporter à la page 24 pour connaître les publics prioritaires et critères de prise en charge.

Pour les entreprises appliquant un autre accord, se rapprocher de l'OPCA auprès duquel l'entreprise s'est acquittée du 0,15 % (moins de 20 salariés) ou du 0,5 % (20 salariés et plus).

4. Quelles sont les caractéristiques d'une période de professionnalisation ?

INITIATIVE	Une période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.
DÉROULEMENT DU PARCOURS DE FORMATION (PENDANT ET/OU HORS TEMPS DE TRAVAIL)	Les heures de formation hors temps de travail sont plafonnées sur une année, et pour un salarié, à un maximum de 80 heures (ou 5 % du forfait), auxquelles peuvent s'ajouter les heures cumulées par le salarié au titre du DIF.
PARCOURS HORS TEMPS DE TRAVAIL (ACCORD ÉCRIT)	La mise en place d'une période de professionnalisation hors temps de travail requiert l'accord écrit du salarié. Cet accord doit préciser la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit. Dans le cas où les heures de formation hors temps de travail dépassent les droits acquis au titre du DIF, ces engagements portent sur : - les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ; - l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ; - les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. **Remarques** - L'employeur n'est pas tenu d'attribuer le poste au salarié mais de le lui proposer en priorité si le poste est à pourvoir (ou si un poste correspondant est créé). - Les modalités de prise en compte peuvent être, par exemple, une promotion, une augmentation de salaire, une prime, un changement de poste.
RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ	• **Si la formation a lieu pendant le temps de travail :** le salarié perçoit sa rémunération habituelle. • **Si la formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail,** les heures réalisées hors temps de travail donnent lieu sous certaines conditions, à versement de l'allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.
PROTECTION SOCIALE	Maintien de la protection sociale sur toute la durée de la période de professionnalisation.

PÉRIODE

TUTORAT

ANNEXES

II. Organisation du parcours de formation

5. Qui dispense la formation ?

La formation peut être réalisée en interne ou en externe. L'entreprise peut assurer l'intégralité de la formation du bénéficiaire de la période de professionnalisation en interne, ou recourir pour tout ou partie à un prestataire externe (exemple : l'évaluation finale et la validation des acquis).

FORMATION EXTERNE	**Dans le cas d'une formation dispensée par un ou plusieurs organismes :** une convention de formation est signée entre l'entreprise et chaque prestataire, qui précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.
FORMATION INTERNE	**Dans le cas d'une formation dispensée par l'entreprise, celle-ci doit disposer :** • des locaux identifiés pour dispenser des actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement ; • des moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation ; • d'un document qui précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation à établir par l'entreprise.



Certains OPCA prévoient, dans leurs critères de prise en charge, le recours obligatoire à un organisme extérieur, pour au moins une des actions réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

6. Quelles sont les durées minimales et maximales d'une période de professionnalisation ?

La loi ne prévoit pas de durée minimale ou maximale pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation.

La période de professionnalisation requiert, dans la mesure du possible, une alternance associant à la fois des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, dans l'entreprise, d'activités en relation avec la qualification préparée. Cependant, dans le cadre de la professionnalisation, les partenaires sociaux peuvent définir des priorités de formation qui ne nécessitent pas la mise en application formelle de cette alternance.

Pour les entreprises relevant du champ interprofessionnel, le parcours de formation réalisé dans le cadre d'une période de professionnalisation est d'une durée minimale de 35 heures, sauf demande dérogatoire auprès de la CPNAA.

Pour les entreprises appliquant un autre accord que l'accord interprofessionnel OPCALIA, se rapprocher de l'OPCA auprès duquel l'entreprise s'est acquittée du 0,15 % (moins de 20 salariés) ou du 0,5 % (20 salariés et plus).

7. Quelles sont les actions qui relèvent d'une période de professionnalisation ?

Actions qui relèvent d'une période de professionnalisation :

- des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) ;

- des actions d'évaluation. Par exemple : évaluation pratique finale en centre de formation, en vue de la délivrance de la certification visée ; le positionnement d'un salarié en amont de la formation, afin d'individualiser son parcours ou une évaluation pratique...

- et éventuellement, des actions d'accompagnement. Par exemple : information, orientation, conseil ou appui méthodologique au salarié, contribuant à la réalisation de son parcours de formation, préparation à un examen, entraînements de mise en situation professionnelle.



Les OPCA interprofessionnels et de branche peuvent limiter la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Les actions de VAE et de bilan de compétences peuvent également être intégrées dans une période de professionnalisation.

***NB.** Le bénéficiaire d'une période de professionnalisation peut être encadré par un tuteur, salarié de l'entreprise en application de l'ANI du 5 décembre 2003 (Consulter le chapitre « Organiser le tutorat » p.28).*

8. Comment la formation est-elle validée ?

La validation de la formation s'effectue au regard des résultats des évaluations organisées sur toute la durée de la période de professionnalisation.

Les modalités d'évaluation de la formation doivent être précisées dans le programme de formation, en indiquant les actions et les critères d'évaluation prévus, ainsi que le calendrier et l'(es) organisme(s) retenu(s). L'employeur et l'organisme de formation doivent s'assurer de la présentation du salarié aux actions prévues.

Pour certaines qualifications, les modalités d'évaluation et de validation sont déjà définies de façon précise par les autorités et organismes qui les délivrent (ex : les diplômes, les titres, les CQP...). Pour d'autres (ex : reconnaissance par une classification d'une convention collective), ces modalités sont à prévoir avec les organismes de formation, en fonction des objectifs de qualification visés.

Les actions d'évaluation doivent permettre d'apprécier les aptitudes professionnelles et les compétences acquises par le bénéficiaire de la période, tout au long de son parcours de formation. Différents types d'évaluation peuvent être envisagés, tels que :

- un contrôle continu écrit dans le centre de formation tout au long de la formation ;
- un examen oral final devant un jury réunissant des formateurs et des professionnels ;
- une évaluation pratique finale organisée en entreprise.

9. Exemples de parcours de professionnalisation

Une entreprise dont 40 % de l'effectif a plus de 45 ans peut avoir intérêt à utiliser la période de professionnalisation afin de mobiliser ce personnel amené à travailler pendant une période plus longue (suite à la suppression du système des préretraites) et de s'assurer du transfert des compétences des seniors vers les salariés plus jeunes de l'entreprise. À ce titre et en fonction du profil des bénéficiaires, l'entreprise peut utilement leur proposer, au titre de la période, de réaliser un bilan de compétences pour définir un projet professionnel, accompagné d'une formation en alternance ou encore, de les accompagner dans une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Un salarié qui envisage de créer sa propre entreprise peut demander à bénéficier d'une période de professionnalisation en mobilisant son DIF, pour suivre une formation hors temps de travail lui permettant d'acquérir une certification enregistrée au RNCP.

Pour une période de professionnalisation avec une reconnaissance CCN : le salarié d'un service de santé au travail va suivre une période de professionnalisation pour pouvoir exercer les missions de formateur interne.

La qualification retenue est celle de formateur de la convention collective nationale (CCN) de branche des organismes de formation (n° 3249), équivalent dans la classification à « Technicien qualifié 2ème degré, niveau D : formateur ayant, dans le cadre tracé de sa spécialité, à adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées ».

III. Priorités et critères de prise en charge par OPCALIA

10. Quelles sont les priorités d'OPCALIA ?

Pour les publics définis dans l'Accord national interprofessionnel (ANI).

Les salariés en CDI :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, et les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : handicapés, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Ainsi que les publics définis par les Conseils d'administration des opérateurs régionaux OPCALIA.

Pour les entreprises appliquant un autre accord se rapprocher de l'OPCA auprès duquel l'entreprise s'est acquittée du 0,15 % (moins de 20 salariés) ou du 0,5 % (20 salariés et plus).

11. Quelles sont les dépenses prises en charge par OPCALIA ?

Les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation sont financées dans la limite de 9,15 € HT / heure de formation, accompagnement et évaluation (ne couvre que les coûts pédagogiques).

Concernant les parcours individualisés :

- Bilan de compétences : dans la limite de 60 € HT/heure
- Accompagnment VAE : dans la limite de 45 € HT/heure
- Action de formation suite à VAE ou bilan de compétences : plafond pouvant aller jusqu'à 18€ HT.

Pour toute entreprise quelle que soit sa taille, cette prise en charge comprend les frais pédagogiques, les salaires et les éventuels frais annexes.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les dépenses qui vont au-delà des montants pris en charge ainsi que les rémunérations et les cotisations sociales peuvent être imputées par l'employeur sur sa participation à la formation professionnelle.

12. Quelles sont les pièces à transmettre à OPCALIA ?

Les pièces à joindre pour la prise en charge d'une période de professionnalisation par OPCALIA sont les suivantes :

- une demande de prise en charge ;
- le programme de formation détaillé ;
- la convention de formation (en cas de formation externe - Voir annexe 2) ;
- le document décrivant les modalités de déroulement de la formation (en cas de formation interne – Voir annexe 2) ;
- les attestations de présence.



LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

OBJECTIFS

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI par des actions de formation qualifiantes.

TEMPS DE FORMATION

Possibilité, sous certaines conditions, de réaliser la formation tout ou partie hors temps de travail.

QUALIFICATIONS VISÉES

- Diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou la Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA).

BÉNÉFICIAIRES

Tout salarié en CDI* :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.
- qui compte 20 ans d'activité professionnelle.
- âgé au moins de 45 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise.
- en retour de congé de maternité ou parental (homme/femme).
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé...).

** Des accords de branches ou interprofessionnels peuvent préciser les publics bénéficiaires.*

Il n'y pas de condition d'ancienneté requise pour l'éligibilité à la période de professionnalisation. Elle est requise exclusivement pour les salariés d'au moins 45 ans, faisant partie des publics prioritaires.

ORGANISATION

- Alternance d'enseignements généraux, professionnels et technologiques et d'une activité professionnelle.
- Évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.
- Actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation.
- Tutorat.

DURÉE

35 heures minimales sauf demande dérogatoire auprès de la CPNAA*.

** Des accords de branche ou interprofessionnels peuvent fixer des seuils et des plafonds de durée.*



Les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise lors des deux réunions annuelles obligatoires sur le plan de formation.

TUTORAT

Organiser le tutorat

1. Quel est l'objectif du tutorat ?

Le tutorat vise à assurer le suivi du bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation tout au long de son parcours de formation afin de faciliter sa montée en compétences.



La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire dans l'entreprise sauf si un accord de branche le prévoit.

2. Quelles sont les missions du tuteur ?

- Faciliter l'accueil, l'intégration et l'accompagnement du salarié.
- Transmettre son savoir-faire et organiser l'activité du salarié dans l'entreprise.
- Participer à l'évaluation du salarié dans l'acquisition du métier.
- Assurer la liaison avec le service ou l'organisme de formation désigné (programme de formation, bilan, validation).

3. Qui peut être désigné comme tuteur ?

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en fonction de ses compétences professionnelles et relationnelles. Il doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- ne pas exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés (deux salariés si le tuteur est l'employeur).

4. Comment se préparer à la fonction tutorale ?

La qualité de la formation du bénéficiaire du contrat ou d'une période de professionnalisation dépend de l'implication du tuteur dans ses missions. Pour optimiser cette fonction, il est recommandé :

- d'accompagner ou de former le tuteur, préalablement à l'exercice de sa mission ;
- d'aménager sa charge de travail pour permettre de lui libérer du temps.

5. Quelles sont les dépenses prises en charge ?

La formation des tuteurs ainsi que l'exercice de la fonction tutorale peuvent être financés au titre du 0,15 % (pour les entreprises de moins de 20 salariés) ou 0,5 % (pour les entreprises de 20 salariés et plus) dans la limite des plafonds suivants :

- formation tutorale : 15 €/H (40 heures maximum),
- exercice de la fonction tutorale : plafond de 230 €/mois par tuteur pendant six mois (attestation de formation de tuteur).



En vue de la prise en charge financière de l'exercice de la fonction tutorale, il est important de formaliser les actions de suivi de chaque bénéficiaire par le tuteur (ex : comptes rendus d'entretien, feuilles de temps cosignées...).

Pour les entreprises appliquant un autre accord, se rapprocher de l'OPCA auprès duquel l'entreprise s'est acquittée du 0,15 % (moins de 20 salariés) ou du 0,5 % (de 20 salariés et plus).

ANNEXES



Remplir le formulaire Cerfa du contrat de professionnalisation

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Contrat régi par les articles L. 981-1 à L. 981-8 du Code du travail

EJ 20

L'EMPLOYEUR

LE SALARIÉ

LE TUTEUR

LE CONTRAT

CADRE RÉSERVÉ À L'OPCA

CADRE RÉSERVÉ À LA DDTEFP

1 Type de contrat

Renouvellement

Dans le cadre d'un CDD, le contrat peut être renouvelé une fois si son bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification souhaitée pour les raisons suivantes :

- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- maternité, maladie, accident du travail ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Avenant

Par avenant signé entre l'employeur et le salarié dans les deux mois qui suivent le démarrage du contrat de professionnalisation, le programme de formation peut être adapté s'il ne correspond pas au niveau initial et aux besoins du salarié.

2 Le tuteur

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- il ne peut exercer cette mission simultanément qu'à l'égard de trois bénéficiaires au plus, seulement deux si le tuteur est l'employeur (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, contrats d'apprentissage).

Dans les petites entreprises, l'employeur peut être tuteur à condition de respecter les conditions de qualification et d'expérience.

3 Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un CDD ou un CDI.

4 Date de début du contrat

La durée du contrat est comprise entre 6 et 12 mois. Dans le cas d'un CDI, il s'agit de la durée de l'action de professionnalisation qui se situe obligatoirement au début du contrat (pour un CDD, l'action de professionnalisation est l'objet même du contrat).
Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, par accord interprofessionnel ou de branche, pour des publics spécifiques ou lorsque la nature de la qualification visée l'exige.
Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent commencer en début de contrat afin que le bénéficiaire puisse acquérir les connaissances nécessaires à la qualification visée.

5 Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI

La fin du contrat de professionnalisation est en relation avec la fin des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation et la date de reconnaissance de la qualification visée. Le contrat de professionnalisation peut prendre fin un à deux mois après la date des épreuves qui n'est généralement pas connue au moment de la signature du contrat.

6 Durée totale des actions

Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement représentent entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation si c'est un CDI) et, dans tous les cas, leur durée globale est au minimum de 150 heures.
Elle peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat par accord interprofessionnel ou de branche, pour certaines catégories de bénéficiaires.

7 Rémunération

Pour les 16-25 ans, la rémunération est fonction de leur âge et de leur niveau de formation et correspond à un pourcentage du SMIC. **Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans** perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC, ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

8 Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail incluant les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement ne peut pas excéder la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail.

9 Durée de la période d'essai

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, application des règles de droit commun.

10 Classification de la Convention collective nationale (CCN)

Indiquer le niveau et le coefficient hiérarchique correspondant au poste occupé par le salarié et mentionné dans son contrat de travail.

11 Intitulé de la qualification préparée

- Un diplôme, un titre homologué ou un titre à finalité professionnelle délivré par l'État.
- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle délivré par d'autres autorités ou organismes, et enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- Un Certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.
- Une qualification figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle, ou la Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), pour les accords interprofessionnels.

NB. Ne pas oublier de transmettre les pièces complémentaires.



Élaborer une convention de formation ou un descriptif des modalités de déroulement de la formation

LES MENTIONS À INTÉGRER

- **Le nom du salarié**

- **L'intitulé de la qualification préparée**

- **Les objectifs**

- **Le programme de formation :** il précise les différentes phases prévues (enseignements généraux, professionnels et technologiques, évaluation, accompagnement), leur durée et le contenu détaillé de chaque phase et peut prendre la forme d'une annexe.



Le programme doit respecter le principe de l'alternance : périodes de formation réalisées par un organisme de formation ou par le service formation interne de l'entreprise et exercice d'activités en entreprise, en relation avec la qualification préparée.

- **Les modalités d'organisation et de déroulement de l'action de professionnalisation :**

- calendrier de la formation (date de début et de fin des actions) ;
- lieu de la formation ;
- moyens et modalités pédagogiques (apports théoriques, mise en situation, travaux pratiques…) et les éléments matériels de la formation ;
- encadrement : formateurs (personnes disposant d'une formation technique en rapport avec le domaine de connaissances concerné et ayant la capacité de transmettre ses connaissances).

- **Autres mentions :** Si une convention de formation est signée entre l'entreprise et un organisme de formation, les dispositions financières, les modalités de règlement, les modalités de dédit ou abandon et le règlement des différends éventuels doivent être mentionnés.

Glossaire des qualifications

Les Diplômes et Titres professionnels

Délivrés au nom de l'État et enregistrés « de droit » au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ce sont principalement :
- le ministère chargé de l'Éducation nationale ;
- le ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité ;
- le ministère chargé de l'Agriculture et de la Pêche ;

Ils attestent que le titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Créés et délivrés sous la responsabilité des Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des branches professionnelles. Les CQP n'ont de valeur que dans la branche qui les a créés et attestent d'une « qualification », (capacités à réaliser des activités professionnelles), dans cette branche. Il sont parfois reconnus dans des conventions collectives de branches.

Les Classifications

Les conventions collectives nationales (CCN) ou accords de classification définissent les critères d'accès des salariés aux différentes dispositions professionnelles. Ils varient selon les conventions, le secteur professionnel ou les branches d'activité. Ces critères sont notamment la nature des fonctions exercées (description des tâches), le diplôme et des critères d'évaluation générale (niveau de connaissances, degré de responsabilité et d'autonomie).

La Qualification professionnelle

Recouvre l'ensemble des aptitudes et des connaissances acquises par un salarié et mobilisables pour l'exercice d'un métier.

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objectif de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information à jour sur les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle inscrits au répertoire.

Les Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) sont des instances de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA)

Instance paritaire chargée principalement d'assurer le suivi de l'accord relatif à la formation professionnelle du 20/09/2004.

OPCALIA BRANCHES

OPCALIA ADAGIO
54 rue de Paradis
75010 Paris
Tél. : 01 43 43 13 99

OPCALIA MÉTIERS DE L'ENVIRONNEMENT
23 rue Taitbout
75009 Paris
Tél. : 01 53 34 25 50

OPCALIA OPÉRATEUR NATIONAL
12 rue de Berri
75008 Paris
Tél. : 01 53 93 79 10

OPCALIA EN RÉGION

OPCALIA AGEFOME MAYOTTE
18/20 Centre Amatoula
BP 469 Kawéni
97600 MAMOUEZOU
Tél : 02 69 61 44 45

OPCALIA ALSACE
20 rue Timken
68000 COLMAR
Tél : 03 89 21 64 70

OPCALIA AQUITAINE
Les Bureaux de Bordeaux
Lac 1 - Bât. 8
4 allée de Chavailles
33525 BRUGES Cedex
Tél : 05 56 69 85 08

OPCALIA AUVERGNE
18 avenue de l'Agriculture
63100 CLERMONT-FERRAND
Tél : 04 73 98 32 32

OPCALIA BASSE-NORMANDIE
Maison des Professions
10 rue Alfred Kastler
14000 CAEN
Tél : 02 31 95 03 64

OPCALIA BOURGOGNE
6 allée André Bourland
B.P. 67007
21070 DIJON Cedex
Tél : 03 80 77 85 75

OPCALIA BRETAGNE
4 bis allée du Bâtiment
CS 34228
35042 RENNES Cedex
Tél : 02 23 20 00 20

OPCALIA CENTRE
22 rue Vallée Maillard
B.P. 80008
41913 BLOIS Cedex 9
Tél : 02 54 90 40 40

OPCALIA CHAMPAGNE-ARDENNE
26 rue Jacquard
51100 CHALONS-EN-CHAMPAGNE
Tél : 03 26 21 30 14

OPCALIA FRANCHE-COMTÉ
2 B chemin de Palente
25042 BESANCON Cedex
Tél : 03 81 40 12 00

OPCALIA GUADELOUPE
Immeuble le Bravo - Voie Verte
BP 2393 - 97188 JARRY Cedex
Tél : 05 90 60 18 13

OPCALIA HAUTE-NORMANDIE
Le Galilée - Technoparc des Bocquets
10 allée Enrico Fermi - BP 436
76235 BOIS GUILLAUME Cedex
Tél : 02 35 12 17 17

OPCALIA ILE-DE-FRANCE
7 rue de Madrid
75008 PARIS
Tél : 01 44 06 77 10

OPCALIA LANGUEDOC-ROUSSILLON
« La Salicorne »
909 avenue des Platanes
34970 LATTES
Tél : 04 67 15 63 63

OPCALIA LIMOUSIN
7 bis rue du Général Cérez
87000 LIMOGES
Tél : 05 55 10 89 61

OPCALIA LORRAINE
Maison de l'entreprise
8 rue Alfred Kastler
54522 MAXEVILLE Cedex
Tél : 03 83 95 65 40

OPCALIA MARTINIQUE
Centre d'affaires de la Martinique
ZI Californie 2 Bât. A Entrée Coralie
97232 LAMENTIN
Tél : 05 96 50 79 31

OPCALIA MIDI-PYRÉNÉES
11 boulevard des Récollets
31078 TOULOUSE Cedex 4
Tél : 05 61 14 51 61

OPCALIA NORD-PAS-DE-CALAIS
102 rue de Lannoy
59650 VILLENEUVE D'ASCQ
Tél : 03 20 05 06 87

OPCALIA PAYS DE LA LOIRE
37 bis quai de Versailles
B.P. 41101
44011 NANTES Cedex 1
Tél : 02 40 99 38 00

OPCALIA PICARDIE
B.P. 60230
80002 AMIENS Cedex 1
Tél : 03 22 71 29 50

OPCALIA POITOU-CHARENTES
44 avenue de Paris
B.P. 139
79005 NIORT Cedex
Tél : 05 49 28 47 19

OPCALIA PROVENCE-ALPES-CÔTE d'AZUR
2 rue de Paradis
13001 MARSEILLE
Tél : 04 91 57 71 71

OPCALIA RÉUNION
Centre d'affaires de la Mare
5 rue André Lardy
Bât. C - La Turbine
97438 SAINTE MARIE
Tél : 02 62 90 23 45

OPCALIA RHÔNE-ALPES
Cité des Entreprises
66 avenue Jean Mermoz
B.P. 8048
69351 LYON Cedex 8
Tél : 04 78 77 06 87

Avril 2008 - Conception : CS2A